経済研究
Vol. 44, No. 1, Jan. 1993

【調　査】

インド工業女子労働力の質をめぐって*

——職務意識調査に基づく事例分析——

清川雪彦

I　経済発展と女子労働力の意義

I—1　問題の所在

途上国の経済発展が軌道にのるには，広汎な企業家精神の存在や生産性の高い近代技術の導入などに加え，それらを支える良質な工業労働力の形成が必要不可欠であることは，今さら多くの論を俟つまでもない．しかし今日の途上国では，この一見容易とも思われる工業労働力の育成は，必ずしも順調ではなく，低い労働生産性をはじめとする幾つかの隘路に逢着しているといえよう．

とりわけ低い労務規律や高い欠勤率，あるいは品質に対する低い意識や出身農村との強い結合など，様々な困難がこれまでにも指摘されてきた．またさらにそれらに加え，労働意欲や職務・職場に対する忠誠心，あるいは工場労働者としての自覚等々のいわゆるコミットメント(Commitment)と呼ばれる「主体的・心理的適応性」の面での問題点も，種々検討されてきた[1]．

つまり言い換えれば，ただ単に工場を建て機械を設置すれば，直ちに良質の工業労働力が得られるといったものではなく，工業労働力の形成それ自体が，大きな困難を伴うものであるということが，十分に理解されなければならないのである．特にこの問題は，過剰労働力を抱え，労働集約的技術によって国際競争力を得ようとしている国々においては，なお一層深刻な問題となっている．

すなわち，より大きな競争力を得るには，如何にして労働コストを節約するかに大きく懸かっており，それはまた詰まるところ，如何に安く且つ良質な労働力を得るかの問題に帰着するからに他ならない．そして問題をこのようにたてる時，そこには当然，女子労働力の有効利用の問題が入ってこざるをえないのである．なぜならば，より安価な労働力として，あるいはまた器用さや忍耐力などを備えたより優れた労働力として，その積極的な利用を考えざるをえないからである．

いま顧みるに，日本の工業労働力は，この女子労働力の積極的活用という面だけをとっても，今日の発展途上国とは著しい対照性をなしていたことが指摘されねばならない．もとより繊維産業が主力産業であった当時の事情を大きく割引いてもなお，工場労働者の過半が，離職率の高い若年女子労働力によって占められていたという事実は，やはり特筆に値するといわねばならないであろう．

あるいは逆にいえば，農村の未熟練・低賃金女子労働力を，如何に効率的な工業労働力に変換し[2]，且つ積極的に雇用し続けてゆくことが出来たのかという点に，労働集約的な日本の産業が，十分な国際競争力をもちえた1つの秘密が隠されていたといえるかもしれない．

それに対し，インドをも含めた今日の途上国では，女子労働力は必ずしも積極的に利用されているとは，いい難い．では一体何故，女子労働力は十分に活用され得ないのか？　あるいはまた，その雇用停滞を支配している要因は一体何なのかという疑問が，次から次へと湧きおこってこざるをえないのである．しかしこれまでのところ，それらに対する十分な回答は，まだ存在しないといってよいであろう．

それは時に，文化的な要因によって説明され，また時には，女性に対する差別として，あるいは質的に劣る労働力に対する経営者の合理的選択として，さらには雇用機会の著しく限られた途上国労働市場での家計支持者(Breadwinner)優先説等々によって，それぞれ説明が与えられてきた．だがいずれの場合

＊　この調査の実施ならびにその結果の分析に際しては，成蹊大学アジア太平洋研究センターならびに文部省の科学研究費(04044070)より助成をうけた．またP. C. Verma (Institute of Economic Growth, Delhi), S. N. Mishra(同上)，坂田貞二(拓殖大学)の諸教授をはじめ，当経済研究所の統計室(北原誠太郎氏他)ほか関係者各位の甚大なる協力を得た．併せてここに深謝の意を表したい．

にも，もしこの問題を積極的に論証しようとするならば，不可避的に幅広い国際比較の視野からの論証が，必要不可欠となってこざるをえないであろう．しかし今それは本稿の限界を越えており，従ってここでは，ある特定の仮説の妥当性を消極的に論証することにより，問題を部分的に詰める作業を行っておくにとどめたい．

すなわちこれまでにも巷間に根強く存在してきた見解，つまり女子労働力は一般に，教育水準が低く技術的な関心も乏しいうえ，職場や職務に対するコミットメントも低く質的に劣る労働力と見做され，それゆえ工業労働力としては不適であると考えられてきた．とりわけインドでは，比較的早くから女子労働力に対する保護立法が発達し，男女間の賃金格差もまた比較的小さいがゆえ，かえって逆に女子労働力の雇用は，忌避される傾向にあるといえよう．

しかし果してこのような主張が，そもそも正しいのか否か，さらにはそれが，女子労働力の雇用停滞の真因であるのか否かは，実証的に論証されねばならない問題である．そこで今我々は，きわめて限られたデータではあるが，我々自身の面接調査にもとづき，この問題を職務意識の面から検討してみたいと考える．なおその調査結果の分析に入る前に，まずインドの女子労働力市場一般の特質を，ごく簡単に確認しておこう．

I—2　インドの女子労働力市場

1. 女子労働力の問題は，労働力率の概念1つをとっても男子労働力とは異なり，きわめて複雑な様相を呈している[3]．しかしそれらについては，調査結果の分析の中で触れることとし，さしあたりはセンサス(1981年，1971年)やNSS（National Sample Survey；Sarvekshana)などマクロ・データを通して，インドの女子労働力市場を概観し且つ我々の調査対象を位置づけておくこととする．

6千3百万人を越す女子労働力の圧倒的部分，すなわち80%以上が農業関連の作業に従事していることはいうまでもない．もっとも従事しているといっても，その50%強は農業労働者であり，除草や田植え・刈取り・脱穀など，間歇的な労働ないし季節労働のみに携わっている場合が多い．また定義上，農民(耕作者；Cultivator)に分類されてはいても，大部分は零細農の家族労働であり，その労働条件はやはりきわめて劣悪であることが知られている．

なおこの農村部門における女子の有業率は，81年センサスによればわずか23%にすぎず，諸外国の経験と比べ，著しく低いといわざるをえない．仮りに，より有業概念のゆるいサルベクシャーナ(NSS)の労働力率を採っても，高々30%強(これは61年以前のセンサスの水準と概ね同じ)であり[4]，戦前の日本と比較する時，その半分にも達していない．

もとよりそこには計測・概念上の問題(男子の有業率も低い：55%前後)もあることは否定出来ないが，それだけにとどまらず，背後にはより深刻な構造的失業問題があり，それが女子労働力の場合，社会的分業観や性差別意識あるいは技術革新等々の間接要因とも結合し，さらに一層不利な立場に追い込まれざるをえない状況にある．それゆえ一国の労働市場の矛盾や問題点は，限界的な労働力たる女子労働力のうえに，より鮮明に現われるといえ，そこにこそいわゆる女子労働力問題に刮目する意義もまた存在するのである．

他方，農村部門での低い女子労働力率は，当然のことながら，さらに一層低い都市部門でのそれを示唆している．通常，後者の労働力率は前者の2分の1以下といわれ，従って近年のそれは概ね10%前後と理解される．今この数字は，製造工業部門(組織部門の場合)での女子労働者比率が8～10%にとどまっていることをも考え併せる時，如何に都市における女子の雇用機会が限られているかをよく物語っていると解されよう．

またこの都市部門の労働力率ないし有業率を年齢階層別に見る時，過剰労働力をかかえる今日の途上国に共通した特徴が見い出される．すなわちそこには，農村部門での年令階層別有業率の場合同様，いわゆるM字パターンの存在は認められない(ともに台形)のである．これはこれまでの日本をも含めた先進工業化国の経験とは，著しい対照をなしている．後者では，工業化の進展とともに都市化が進行し，それに伴って中間所得層が出現・成長した結果，少なくとも都市の中間所得層の女子有業(労働力)率には，明確なM字パターンが認められたのである．

これに対し，今日のインドの都市中間層の成育はまだ不十分であり，今後機が熟すれば，いずれM字パターンは発生するものとも考えられよう．しかし他方でまた，きわめて広汎な失業層の存在は，仮りに十分な中間所得層が出現してもなお，雇用に1つの既得資産としての性格を与え，結婚・育児による一時的市場からの退出は，それが恒久化するかもしれぬという惧れを抱せるがゆえ，一度得られた就業

機会は容易に手放されることなく，M字パターンもそうした状況下では，発生しない可能性が十分考えられるのである．

ただ都市の女子労働力率を教育水準別にみた資料によれば，文盲層で最も高く，次いで高等教育，中等教育，初等教育を受けた順に漸次低下してゆく．従って今後次第に初等教育ないし中等教育を受けた層が都市で増大するに伴い(もとより所得の上昇とともに)，育児期に労働力率が低下するのか否か，あるいは依然として就業―資産仮説(Job Asset Hypothesis)が妥当し続けるのか否かは，今後の推移を見守るより他はない．

次に製造工業部門における女子労働力の雇用状況を，ごく簡単に確認しておきたい．総勢2千万人の労働者のうち，約17%相当の340万人が女子労働者によって占められている．しかしそれは主に，綿紡績業や織布・衣料加工業などの繊維関連産業とタバコ・飲料・食品加工業などの飲食料加工業に加え，製材加工業や製陶業など伝統的な数業種のみによって集中的に雇用されているにすぎない．

しかも全体の64%相当の220万人は，農村部に立地する製造工業部門に所属し，また別の観点から見れば，過半の190万人は工場法の適用を受けない非組織部門たる家内工業ないし小規模村落工業に雇用されているのである[5]．つまり言い換えれば，都市の近代的な工場部門(組織部門全体としては72万人)で働く女子労働者は，高々40万人程度にすぎず，それも機械工業や金属加工業あるいは化学工業などの近代的な製造工業部門で働く割合は，著しく小さいことが知られるのである．

だがそれでも近年は，採用部門の多様化がやや進展し，且つ雇用量もまた微増の傾向を示し始めている．そもそもインドの女子労働力は長い歴史を持ち，19世紀の後半来，石炭をはじめとする鉱山業や紅茶・コーヒーなどのプランテーション，あるいは綿紡績業を中心とする繊維産業などで大量に雇用されてきた．しかしこうした伝統的産業における雇用は，20世紀の初頭来，漸減傾向を示し続けている一方，新規産業での雇用もあまり拡大していないがため，全体的には長いこと停滞状況におかれている．確かに1980年代に入り，近代的工場部門での雇用拡大の兆しがやや認められるものの，今のところそうした停滞傾向を打破するところまでにはおよそ行っていないといえよう．

2. つまりこのように，女子労働力は，雇用に際して絶えず不利益を蒙り，かつまた合理化や技術革新の導入などに際して，より強く解雇の危険に晒されてきたといっても，決して過言ではないのである．ただそれが如何なる理由に基づくものであるのかは，必ずしも明らかではないと思われる．それは時に，女子労働者の生産性が男子のそれよりも低いためといわれ，また時には女子労働者は，労働意欲にやや欠け，欠勤率も男子より高いがためといわれる[6]．しかしこうした理由はいずれも，十分な根拠があるわけではなく，また統計資料的な裏付けに基づいて語られているわけでもない．

仮りにもしこうした女子労働力に対する忌避が，狭義の市場メカニズムのみによって解決可能であるとするならば，それは女子労働力という質的に劣る財に対する賃金格差によって，すでに十分調整済みなはずである．つまり言い換えれば，問題は狭義の市場メカニズムの問題を越え，より幅広い視点からの検討を要する問題が含まれていることを示唆しているのである．事実これまでにも，女子労働力の雇用の停滞をめぐっては，様々な角度からの研究が積み重ねられてきたといえる[7]．

しかし我々は今ここで，そもそも女子労働力は，真に質的に劣る労働力なのか否かという前提条件そのものの検討から始める必要があると考える．すなわち文化的な要因や差別意識などの問題に入る前に，まず果たして女子労働者の労働意欲はそもそも低いのか否か？　あるいはまた職場や職務に対するコミットメントは，本当に男子労働者よりも低いのか否かという前提条件の確認から出発しなければならないと思われる．そしてそれらの点を明らかにすべく，我々は女子労働者の職務意識に関する面接調査を，1990年末より3週間かけて行った．

調査の対象は，デリー(Delhi)とウッタル・プラデーシュ州のガージアバード(Ghaziabad)に在る各々1つの工場(以下D工場およびG工場と称する)より選出した．この両工場は，ともに電子機器産業に属し，それぞれミニ・コンピューターの組立てと，テレビのブラウン管用電子銃(エレクトロ・ガン)の組立てを主力製品としている．つまりすでに見たように，この両工場の女子労働者は，数少ない近代製造工業部門の成長産業に属する1つの典型的な今日のインドの女子労働力である．

D工場は1972年に設立され，労働者の大部分は中年の既婚者より成る．これに対し，1985年に設立されたばかりのG工場では，ほとんどが若年の未婚

者より構成されている(第1図参照)．またいずれの工場も，比較的品質管理に力を入れている中規模の工場であり，その労働力の主体は女子労働者であるといってよい．

今こうした特質を持つ工場からサンプルを抽出した主な理由は，これまでの女子労働者に関する調査や分析では，伝統的な産業が対象にされることが多かったがゆえ，ここでは比較的新しい近代製造工業部門がとりあげられている．それというのも，今後の女子労働力市場の動向を展望する時，こうした新規の成長産業の需要動向にこそ，着目しなければならないからである．また女子労働力の質の問題を考える際にも，女子労働力を主戦力として積極的に活用している工場こそ、その対象として分析される必要があると考えられるがためでもある．以上のような特徴と限界を十分心に留めつつ，以下我々の調査結果を分析してゆこう．

II　職務意識調査にみる女子労働力の質

II—1　女子労働力は低質労働か？　仮説と調査の対象

1. すでにも指摘した如く，途上国の経営者をはじめ労働者自身の間にも，女子労働者は質的に劣る労働力であるという見解が，相当広く流布しているものと思われる．これは，女子労働者自身もしばしば受け容れているだけでなく，先進工業化国においてもまた，早くからそうした主張が根強く存在しているといえよう．

しかし今その「質的に劣る」ということの意味内容をもう少し詰める時，それは必ずしも女子労働者自体の本来的な労働者としての能力，あるいはその結果としての能力的な労働生産性が，男子労働者のそれよりも劣るということを意味していない場合が多い．つまりそのような本質論ないし潜在的な能力論ではなく，現実の欠勤や遅刻，あるいは労働意欲(モラール)や役割分担意識，さらには職場や職務への忠誠心など，きわめて現実的な行動様式や意識面での差異が問題にされていることが多いのである．

なぜならば，まさにそこにこそ実際上の問題が在るからであり，またそこには男女労働の分業観や性差別意識など，種々の社会意識を反映した結果としての女子労働者の意識や行動が存在していると考えられるからでもある．言い換えれば，女子労働者の質を問題にする時，そこには少なくとも，例えば分業観に裏打ちされた家族指向性(Family-orientedness)の問題の如く，女性をとりまく社会的環境面から直接くる問題と，また女子労働者自身の心理的・主体的な問題領域の両側面が在ることを指摘しておく必要があろう．

しかしこうした2つの側面は，従来からのいわゆる労働力のコミットメントの問題として，統一的に理解し且つ検討を加えることが出来ると我々は考える．すなわち今我々は，女子労働力の質の問題を，コミットメントという観点から捉え，その男子労働力との差異を明らかにしようとしていると言い換えてもよいのである．

なおこのような問題は，先進工業化国でも当然存在し，比較的早くから産業社会学や社会心理学の分野では，種々の検討が加えられてきたといえる．なかでも今我々と同じような問題意識に立つ先行業績としては，例えばアガシ(J. S. Agassi)の比較研究などが挙げられよう[8]．ただ通常そこでの中心的課題は，仕事を生活のための便宜的手段と見做す態度(Instrumental Attitude：以下，便宜手段的態度と略す)や職務満足度(Job Satisfaction)の問題におかれているのに対し，ここでの主要な課題は，労働力の質を表わすコミットメントの問題，ならびにそれを背後から規定する家族指向性や便宜手段的態度の問題に在るといってよい．

すなわち，そもそも女子労働者にあっては，真に家族指向性や便宜手段的態度が男子労働者よりも強いのか否か？　あるいはまた，それは男女間の分業に関する社会意識や女性に対する性差別の結果として捉えられるのか否か？　加えて職務満足度には，従来の伝統的解釈が適用可能なのか否か？　そしてこれらの反映の結果として，女子労働者のコミットメントは果して本当に低いのか否かといった問題を，以下順次検討してゆこう．

2. なおこうした職務意識に関する情報を収集するため，我々は90名の女子労働者に対し，調査票に基づく面接調査(Structured Interview Survey)を行った[9]．またさらにそれらと比較するための参照グループとして，47名の男子労働者ならびに30名の監督者層(Supervisors；SV)にも面接を行った．

調査は，前記のG工場とD工場において，1990年12月より翌91年の1月にかけ3週間を費して行われた．また面接は，4名(男女各2名)のデリー大学学生を調査員として雇い，ヒィンディー語の調査票(その日本語版を本稿付録に添付)を用い他記式によって行った．なお調査の管理は，テープレコーダ

第1図　サンプルの特性

注 1)　異常値1つを除外した数値．

ーによるモニタリングを中心に厳格性を期したが，調査員の訓練期間が多少不十分であったこともあり，プロービング(Probing)の方法等にやや問題を残し，ある程度の非標本誤差の混入は避けられなかったかもしれない[10]．

サンプルの抽出法は，出勤簿(G工場)と在職者名簿(D工場)をそれぞれ抽出枠とし，乱数表を用いた単純ランダム・サンプリング(SRS)によった．ただしG工場とD工場への標本数の配分は，一応デミング(W. E. Deming)の最適配分公式に従っている．すなわちG工場での女子の抽出率を約6分の1とし，50名を抽出したのに対し[11]，D工場では単位当り調査経費が約6分の1で済むことが分ったので，その抽出率を2.5倍($\fallingdotseq\sqrt{6}$)高め，40名が抽出されている．また男子労働者の標本規模は，女子の5割と定め，同じくSRSによった．なお監督者層の抽出は，部下に女子労働者を持つ者(女子監督者の場合も含め)の数が限られているがゆえ，有意抽出となっている．

いま得られたサンプルのグループ別特性が，第1図に与えられている．ここからも直ちに明らかになるように，両工場の女子労働者グループの間には，婚姻状況や年齢，勤続年数，給与水準など様々な特性に関して，共通部分となる特質が著しく少ない．つまり言い換えれば，もし両グループの職務意識にかなりの差が認められた場合，それは主に工場の労務管理や労働条件などの差に起因するものなのか，あるいはまた婚姻状況や年令など個人的特性の差に因るものなのかの識別は，そう簡単ではない．

しかし私自身が両工場の経営者や技術者にインタヴューした限りでは，双方の労務管理政策にあまり大きな差異があるとは思われなかった．確かに給与水準の点ではかなりの開きがあるものの，勤続年数の差や両地域の物価水準などをも考慮に入れる時，それはそれ程決定的な差異であるとはいえない．さらにまた，今我々が問題としている家族指向性や家事労働の負担，あるいは家計補助者としての意識や行動といった問題の性格上，所属工場の相違よりも婚姻状況如何の方が，より大きな差異をもたらすといえ，それはサンプルの一部を簡単にマッチングさせた結果からも類推・確認されうる．

そこで以下の分析では，女子労働者の分類は，所属工場単位ではなく，未婚者(48名)と既婚者(42名)の両グループに分けて行う．また参照グループとしての男子労働者(47名)ならびに監督者(30名)については，両工場分を併せ，それぞれを1グループとして扱い，計4グループの比較対照によって，職務意識の差異やその原因を検討してゆくこととする．

3. いま仮説の統計的吟味に入る前に，まず女子労

働者自身が，自己のイメージをどのように捉えているのかを確認しておこう．先に言及したパボラの調査では，多くの経営者が，女性は一般に生産労働者としては不向きである旨考えていることが明らかにされているが，それは経営者のみにとどまらない．

すなわち女子労働者自身もまた，経営者側の忌避には，それ相応の理由があると考えているのである．つまり女子労働者の過半数が，女子労働者は男子労働者に比べ，欠勤が多く離職率も高いと判断している．また4割前後の女子労働者はさらに，男子に比べ職務への執着・忠誠心が少なく，生産性も低いと考えていることが明らかにされている[12]．しかしそれには，恐らくより根源的な理由があるはずであり，その点こそが問われなければならないと我々は判断する．

いま視点はやや異なるものの，我々の調査でもまさにその女子労働力の雇用停滞ないし忌避の理由をめぐって，その背後要因に関する自己理解を問いただしている(IV N：付録調査票の質問番号を示す．以下同様)．それ(第1表)によれば，こうした雇用停滞ないし忌避には，ある程度男子優先主義的事由が働いているかもしれないが，必ずしも経営者の差別に起因しているとは考えない；しかし女性が労働者に不適であるためとは到底考えられない；要は女子には家事や育児などの社会的障害ないしハンディキャップがあることが根本的要因と理解されていることが知られよう(その点では，男子労働者や監督者の見方もほぼ同様である)．

ではこのような自己理解は基本的に正しいのか，あるいはまた女子労働者の低質性をめぐる自己イメージも，先のパボラの結果とは大きく異なるが，どう斉合的に理解すべきなのかという問題が次にくる．そこで社会的障害の内容をもう少し詰めつつ，コミットメントの概念へ集約するためにも，まず我々は女子労働者の家族指向性や社会的分業観などをやや詳しく検討しておく必要があろう．

第1表　女子雇用停滞の理由(IV N)

選択者群＼選択肢	経営者の差別	男性優先	外で働くのを好まないの	女性は不適	社会的障害	合計
女子未婚	4	10	5	1	28	48
女子既婚	4	6	2	1	29	42
男子	2	7	7	8	23	47
監督者	2	3	3	3	19	30
合計	12	26	17	13	99	167

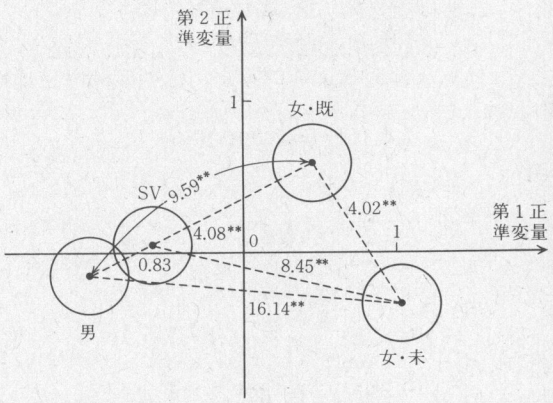
II—2　女子労働者の家族指向性は高いか？

1. 今ここでいう家族指向性には，2つの側面が含まれている．すなわち1つは，仕事と家庭・家族の問題が抵触した場合，後者に与えられる優先度を意味しており，また2つには，それを背後で規定している社会的分業観，つまり「男は外で仕事，女は家庭で家事・育児」という男女間の分業に関する社会意識の強さを指している．

そこで次にそうした意識や性向が反映されていると考えられる質問項目(III G, III H, III I, III M, IV M, IV P)を選び出し[13]，それに対する先の4つのグループの反応を，統計的判別分析によって検証した．但しどの質問項目が最も適確に家族指向性を反映しているのかという点については，多少微妙な問題があり，とくに家族指向性と便宜手段的態度ならびにコミットメントを計測する変数(質問)間の境界は，デリケートであることを認めざるをえない．しかし若干の両義性を有する変数を相互に入れ換えても，我々が得た結論はほとんど変らなかったがゆえ，1次的近似として大局的判断を下すうえでは，特に支障はないものと思われる．

2. 4グループに関する正準判別分析(Cannonical Discriminant Analysis)の結果は，次のとおりである．なお4グループ間の判別であるがゆえ，当然3本の正準判別関数が存在するものの，当面の我々の目的には，第1・第2固有根(λ_1, λ_2)に対応する2本の判別関数を示せば十分であろう(累積寄与率を参照)[14]．従ってまた各グループの相対的位置も，第

第2図　家族指向性に関する判別



注 1)　数値は近似 F 値を示す．以下同じ．
2)　*と**は，各々5%と1%水準で有意なことを示す．
3)　分散は標準化されているので，半径1の円とすべきであるが，見やすくするために半径0.25で描かれている．

1・第2正準変量上の平面に与えられている．

$F_{\lambda_1} = -0.488 - 0.669\,\mathrm{III G} + 0.058\,\mathrm{III H} - 1.427\,\mathrm{III I} + 0.604\,\mathrm{III M} - 0.713\,\mathrm{IV M} - 0.246\,\mathrm{IV P}$　$(\eta_1 = 0.650)$……(1)

$F_{\lambda_2} = -0.869 - 0.698\,\mathrm{III G} + 0.402\,\mathrm{III H} - 0.495\,\mathrm{III I} + 0.382\,\mathrm{III M} + 0.443\,\mathrm{IV M} + 0.256\,\mathrm{IV P}$　$(\eta_2 = 0.329)$……(2)

$F = 6.63 > F_{0.01}(18,444)$　正分類率 56.6%

累積寄与率 $(\lambda_1+\lambda_2)/\Sigma\lambda_i$ 0.99

(η_iは正準相関係数を示す)

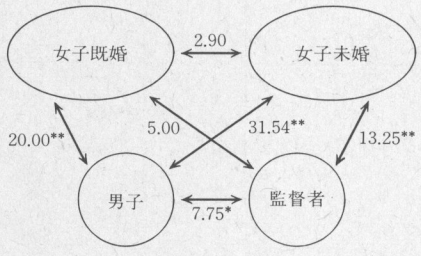
以上の2式からも分かるように，上記の6変数によって4グループは，全体として十分有意に判別されうる．だがもう少し詳しく各グループ間の位置に関するF値(第2図参照)をみる時，男子労働者・監督者間では識別が困難となっていることが判明しよう．これは監督者グループの4分の3以上が男子によって占められていることからも容易に想像されるように，家族指向性に関しては，主に男女の間に大きな意識差が存在することが知られるのである．なお女子の既婚者と未婚者の間にも有意差があるが，これは個別変数への反応を確認することにより，容易に理解されるものと思われる．

3. 第2表(および第3図)は，4グループの判別に最も貢献度の高い(とくに第1正準変量軸に関して)

第2表　母親の就業(III I)

選択者群＼選択肢	育児に専念	やむをえない	関係なく働くべき	合計
女子未婚	5	42	1	48
女子既婚	10	32	0	42
男　子	31	15	1	47
監督者	14	16	0	30
合　計	60	105	2	167

第3図　母親の就業 (III I)



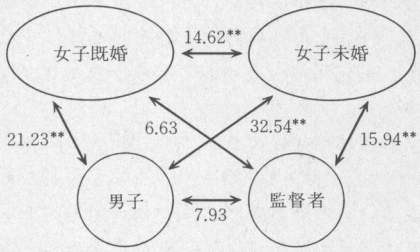
注 1)　数値は，χ^2値を示す．以下同じ．

2)　*と**は，各々5%と1%水準で有意なことを示す．

第3表　家事と経済的必要性(III H)

選択者群＼選択肢	家事に専念	可能なら専念	どちらともいえない	可能なら就業	経済事情と関係なく就業	合計
女子未婚	14	3	2	4	25	48
女子既婚	26	2	0	6	8	42
男　子	15	16	2	12	2	47
監督者	13	7	0	6	4	30
合　計	68	28	4	28	39	167

第4図　家事と経済的必要性(III H)



変数(質問)III I について，各グループ毎の反応度をみたものである[15]．ここからも直ちに分るように，まず男女間には大きな意識の差があること，しかも「女は家庭に」という伝統的な社会的分業観は[16]，男子労働者において最も強いことが，明瞭に読みとられよう．

次にグループ全体に対する判別力は比較的弱い変数III H の分割表が，第3表に与えられている．ここでも監督者層は，男子労働者と女子既婚者グループの中間的性格を示し，両者を連結しているが，女子の未婚者のみはかなり特異な位置にあることが知られよう(第4図参照)[17]．そしてこうした個別変数の累積差が全体として，女子の既婚者・未婚者グループの有意な差としても現われてくるのである．

なお以上のような男女間の明確な家族指向性の差異は，そのサンプルの属性をみる時，さらに容易に納得されうるのである．すなわち既婚男子労働者・監督者に対する質問III J により，48名の既婚男子のうちその妻が働いている者は，わずか3名(6.3%)にすぎないことが知られる．しかも彼らの89.6%は，妻は家事に専念して欲しいと考えているのである(III K)．

つまりここで家族指向性を問われている参照グループの大半は，彼らの要望によってか，あるいは就業機会がないがゆえにか，その妻達はほとんど家庭で家事に従事しているのである．しかしこうした男

子サンプルの特性は，都市工業部門における女子の就業機会が著しく限られているインドの現状では，きわめて一般的なことであることを念頭においておく必要があろう．

他方，女子のサンプルについては，その91.1%が，就業に際しても家族から何ら異論はなく(IIIB)，家事についても相当数(未婚者で78.4%，既婚者で35.4%)が，他に主たる家事担当者を有しているのである(IIIC)．さらに既婚者の場合，そのほとんど(95.1%)が夫からの協力ないし理解が得られるなど(IIIE)，恵まれた条件にあることが分かる．あるいはまた逆にいえば，恵まれた状況にあるがゆえに，労働市場にも参入し続けていられるのかもしれない．しかしインドの場合，これはまた後述するように，工場女子労働者の1つの典型でもあるのである．以下，こうした男女サンプルの属性を念頭におきつつ，議論を先へ進めよう．

II—3　男女分業観は性差別意識の反映か？

1.「男は外で仕事，女は家庭で家事」という社会的分業観自体が，今日的な観点からいえば，先験的に性的分業を固定化しているがゆえ，すでに1つの性差別といえるかもしれない[18]．しかしここでは差別概念をもう少し狭義に解し，十分な根拠なく女性本来の潜在能力の同等性を否定するとか，理由なく女性という類概念でもって，個別事例や個の概念に対し，負の評価や行為をすることを性差別と定義しよう．そして先にみた家族指向性や社会的分業観の背後には，このような狭義の性差別意識が存在していたのか否かを簡単に確認しておこう．

このため我々は，質問IVA, IVC, IVG, IVK, IVL, IVR, IVSに対する回答分布をまず検討した．その結果，次のような正準判別関数が得られた．

$$D_{\lambda_1} = 2.595 + 0.531\,\mathrm{IVA} + 1.262\,\mathrm{IVC} - 0.134\,\mathrm{IVG} - 0.105\,\mathrm{IVK} + 0.554\,\mathrm{IVL} + 1.337\,\mathrm{IVR} + 0.748\,\mathrm{IVS} \quad (\eta_1 = 0.529) \cdots\cdots (3)$$

$$D_{\lambda_2} = 1.302 - 1.730\,\mathrm{IVA} - 0.242\,\mathrm{IVC} + 1.080\,\mathrm{IVG} - 0.433\,\mathrm{IVK} + 0.669\,\mathrm{IVL} + 0.447\,\mathrm{IVR} + 0.079\,\mathrm{IVS} \quad (\eta_2 = 0.411) \cdots\cdots (4)$$

$F = 4.53 > F_{0.01}(21,439)$　正分類率 50.9%

累積寄与率 0.92

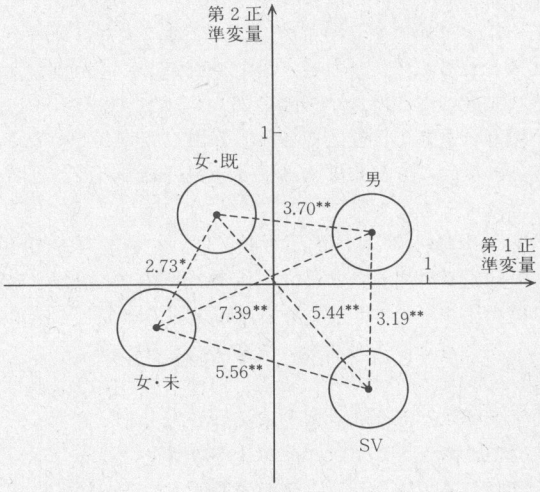
すなわち上記の7変数により，4グループは全体として，有意に判別されうる．ただしその場合，第5図にも示されている如く，未婚と既婚の女子労働者両グループの意識は，やはり相対的に近く，前者と男子労働者の間に最も大きな懸隔が存在していることが分かる．

2. 今その懸隔の内容を，個別変数における回答結果から確認しよう．まず第(3)式では，変数IVRとIVCの判別力が最も高いが，両者の回答パターンが酷似しているため，ここではIVCと具体性の強い質問IVLの分割表を掲げておく(第4，5表と第6，7図参照)．まず質問IVCにおいて，女子労働者は，女性だからといって管理職や監督に不適任であるとは思わないと考えているのに対し，男子労働者や監督者層は，原則的には同じ考えであるものの，かなり大幅な留保を置いていることが知られる．

他方，事実上存在する男女間の賃金格差について，多くの男子労働者は，十分根拠のあることと考えているのに対し，未婚の女子労働者グループは，不当なことと見做している(IVL)．また十分予想されるように，女子の既婚者グループと監督者層は，この両者の中間に位置している．

この他，女性の労働者としての潜在能力(IVA)や女性上司に対する態度(IVS)，あるいは男性上司の性差別の有無(IVG)や賃金原則の在り方(IVK)等々に関する回答をみる時，全体的には予想以上に，男女平等の思想が浸透しているといってもよいように思われる．もとより男女間には意識の差はあるものの(第5図参照)，それは必ずしも先験的に女性の能力や価値を否定するような立場から生じた差異とは，いい難い．また男子労働者の場合であっても，女性の上司を必ずしも忌避するという態度は見られないなど，全般的に差別意識は強くないと判断され

第5図　性差別意識に関する判別分析

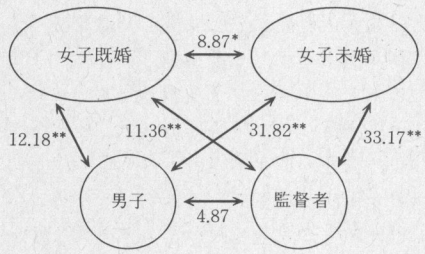


第4表　女性の管理者・監督(IVC)

選択者群＼選択肢	女性は不適	女性にも適性	人による	合計
女子未婚	2	44	2	48
女子既婚	0	32	10	42
男子	1	19	26	46[1]
監督者	0	11	19	30
合計	3	106	57	166

注 1)　無回答者1名あり.

第6図　女性の管理者・監督(IVC)



る.

つまり言い換えれば，この限りにおいて，先にみられた男性の強い家族指向性ないし伝統的社会分業観は，狭義の性差別意識に基づくというよりは，むしろ現実的な家族分業上の要請に基づいていると判断されうるのである．従ってパボラの調査で，経営者が女子労働者を忌避する大きな理由の1つとして挙げている「同僚の男子労働者が，女子と共働することを嫌う」がためという根拠は，我々の場合には妥当しないものと思われる．

しかしこのような結論が，インドの労働市場一般に拡大可能であるか否かについては，大きな疑義が残るであろう．ただ我々がいま対象としているような生産の主力が女子労働者であり，且つまた女子労働者の意義を積極的に評価し採用している工場にあっては，こうした結論は十分適用可能であると判断されうるのである[19].

3. なお最後に付け加えておけば，インドの労働者が経営者に対し求めている能力・資質は，熟練や経験の深さであり，また教育水準の高さであって，決して経営者の人間的魅力や秀れた人格ではないことが知られる(IVF)．この点は，日本や中国の場合と大きく異なり，きわめて示唆的であるといえよう．今その解釈としては，労働者が企業というものを，純然たる生産のための機能的機関と位置づけていると解するか，さもなくば現実の経営者が熟練や経験の点で，不十分であると感じているのかの両様の解釈が成り立ちうる．しかし質問IIIR(第6表参照)やIIGに対する回答結果とも考え併せる時，前者の立場と理解され，インド社会の企業意識を知るうえで，はなはだ興味深い．

次に女子労働者に対する保護の問題を，彼ら自身がどのように捉えているのかを簡単に見ておけば，女子に対する特別保護は原則的に必要と考える(IVI)ものの，現在政府によって採られている保護措置で概ね十分である(IVH)と，男女労働者とも判断しているのは[20]，きわめて妥当な線と思われる．

なぜならば，インドの場合，歴史的にも比較的早くから女子労働者に対する保護措置が立法化されてきたが，時にはそれは経済の発展水準を無視した過大な負担を企業に強いる結果となり，却って逆に法律自体が有名無実化することも少なくなかったからである．あるいはまた今日でも，様々な保護規制は，逆に女子労働力の雇用を忌避するための口実として，しばしば使われていることも否めない事実である．

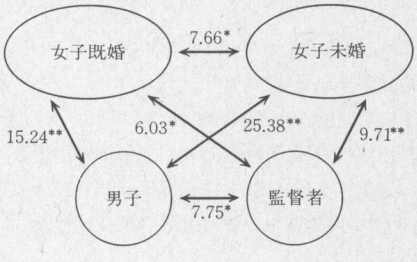
このように差別と保護の関係は，きわめて微妙な力関係にあり，根底的には，経済の発展(需要の拡大)こそが，種々の差別を漸次解消してゆく基本的モメントと考えざるをえないのである．そしてまたその過程で，古い分業意識も付随的に変化してゆくのが，これまでの実態であったと考えるのが妥当な

第5表　賃金格差の理由(IVL)

選択者群＼選択肢	女性への差別	男の生産性高い	男は所得稼得主たる	合計
女子未婚	40	3	3	46[1]
女子既婚	28	4	10	42
男子	17	21	8	46[2]
監督者	18	9	3	30
合計	103	37	24	164

注 1)　無回答者2名あり.
　　2)　無回答者1名あり.

第7図　賃金格差の理由(IVL)



ようである．

II—4　女子労働者は便宜手段的態度が強いか？

1. アガシも指摘しているように，これまでにもしばしば女子労働力は，男子労働力に比べ，便宜手段的態度が強いといわれてきた[21]．しかし果たしてそのような見解が，途上国の女子労働力についてもまたあてはまるのか否かは，改めて検証されなければならない問題である．そしてもし妥当しないとするなら，それは何故なのか，あるいはまた途上国(我々の場合はインド)の女子労働力の質は，その男子労働と比べ，どのように位置づけらるべきなのかを考える1つの素材を提供していると思われる．

通常便宜手段的態度とは，仕事以外の世界(例えば家族や自分の趣味など)により大きな価値を認め，仕事はそこでのより高い満足を得るための1つの便宜的手段にすぎないと考える態度を指している．つまりそれは，仕事の内容や意義よりも，収入源としての仕事あるいはより広くそれをも含めた労働条件一般を重視する態度と解されている．

従ってこの問題は当然，かのテーラー(Fredrick W. Taylor)以来の，仕事への真のモティベーションは何か，あるいはそれを欲求の問題と結びつけたマズロー(Abraham H. Maslow)の議論や，さらには動機づけ—労働条件(Motivator-Hygiene)の平面で職務満足度を捉えるハーツバーグ(Frederic Herzberg)の2要因論などの諸問題とも関連して来ざるをえないのである．

つまりより直截にいえば，ここでの便宜手段的態度は，職務内容(Job Content)すなわち仕事の意義や責任，あるいは昇進や仕事への関心・興味，さらには必要とされる熟練度や人間関係・教育機会といった問題よりも，賃金水準や昇給・有給休暇・労働時間等々のいわゆる職務環境(労働条件；Job Context)に対する関心ないし選好度によって，2因対置的に測られているからである．なおアガシの場合には，この便宜手段的態度が，主に職務満足度との関連で捉えられているのに対し，我々の場合，便宜手段的態度はコミットメントの負の裏面を形成する態度として理解されている点に，十分留意される必要があろう．

2. そこで次に，こうした職務内容対職務環境への選好度を示す7つの変数(質問)によって，4群の判別を行った．その結果は，第5式と第6式ならびに第8図に示されている．

$$I_{\lambda_1} = -0.909 - 0.189\,\mathrm{II E} + 0.597\,\mathrm{II G} + 0.009\,\mathrm{III} + 0.056\,\mathrm{II U} + 1.179\,\mathrm{III Q} + 0.526\,\mathrm{III R} + 0.162\,\mathrm{IV J} \quad (\eta_1 = 0.546) \cdots\cdots (5)$$

$$I_{\lambda_2} = -0.209 - 0.770\,\mathrm{II E} + 0.446\,\mathrm{II G} - 0.331\,\mathrm{III} + 0.483\,\mathrm{II U} + 0.005\,\mathrm{III Q} - 0.511\,\mathrm{III R} + 0.148\,\mathrm{IV J} \quad (\eta_2 = 0.361) \cdots\cdots (6)$$

$F = 4.29 > F_{0.01}(21,443)$　正分類率 53.7%

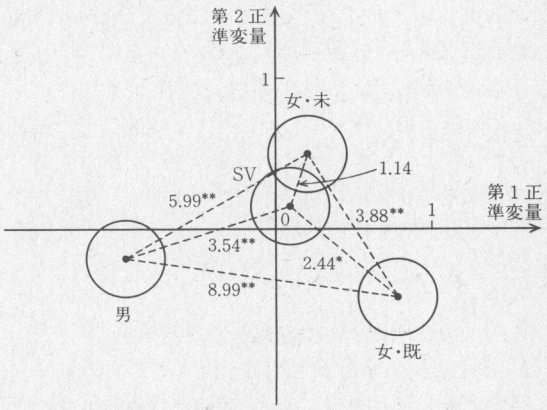
累積寄与率 0.94

これらからも明らかなように，4つのグループは全体として，有意に判別されうる．しかし第8図にも示されている如く，男女間の差は専ら男子労働者と既婚女子労働者の間に在ることが分る．しかもそれは第1正準変量(横軸)に関して大きいがゆえ，第1の判別関数すなわち第(5)式の係数によって，その主因が変数 III Q に含まれている可能性が示唆されている．

3. そこで今第6表により，その点を確認した．つまり第9図の χ^2 値からも分るように，男子労働者グループと既婚女子労働者グループの乖離が最も著しい．これは既婚女子労働者が時間をより強く選好するのに対し，男子労働者の過半は，超勤による追加収入を選好していることに起因している．だがこのことのみをもって，男子労働者の方が既婚女子労働者よりも便宜手段的態度が強いとは，にわかには断じ難い．なぜならば他の質問に対しては，男子労働者の方が明らかに職務内容指向的だからである．いいかえれば，男子労働者の場合，家族総収入が有意に低く，追加収入の有無はより切実な問題に他ならないからである．

この他全般に，変数 III R(第7表および第10図参照)や II G の判断力が，相対的に高いことが知られ

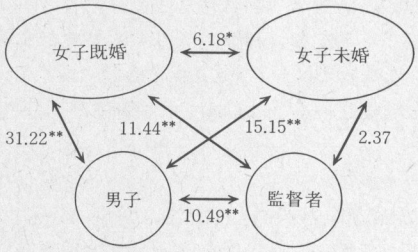
第8図　便宜手段的態度に関する判別分析



第6表　超勤収入か時間内就業か(IIIQ)

選択者群＼選択肢	超勤収入	どちらともいえない	時間内就業	合計
女子未婚	7	2	39	48
女子既婚	1	0	41	42
男子	22	5	20	47
監督者	5	4	21	30
合計	35	11	121	167

第9図　超勤収入か時間内就業か(IIIQ)



よう．特にIIIRでは，未婚の女子労働者に比べ，既婚者の場合，はるかに職務環境指向的であることが指摘されうる．その点はまた，質問IIIOやIIINへの回答からも容易に確認可能であろう．なおIIEやIIG・IIIQでは，監督者と未婚女子労働者の間の回答パターンは酷似しており，その結果が両者の距離を著しく狭めている(第8図参照)．かくして今変数IIIQを別とすれば，便宜手段的態度に関して，男女間にほとんど差異はないといってもよいと思われる[22]．

とりわけ未婚女子労働者のモラールは高く，その職務内容指向的意識は，監督者や男子労働者のそれと比べても，何ら遜色はない．そのことは他方で我々に，女子の労働力市場参入の意義ないしは仕事への真のモティベーションは何かという問題を，改めて問いかけていることを意味していよう．もとより女子労働力には，家計収入の補助という側面があることは否定し難いが，それもある程度以上の教育を受けた女性の場合には，さらにそれを越え，働くこと自体に意義を見い出しつつあるという現実を[23]，我々の調査結果は指し示していると考えられるからである．

II—5　女子労働力の職務満足度はどうか？

1. 本稿では女子労働力の質を，コミットメントの程度を通して，あるいはその裏側たる便宜手段的態度ならびにその背景にある家族指向性などの問題を通じて検討してゆくことを主眼としているがゆえ，職務満足度の問題は，この本旨からややはずれているかもしれない．しかしこれまでの研究では，職務満足度は便宜手段的態度やコミットメントの問題とも深く関連していることが知られており，我々もそれらとの関連で，ごく簡単に満足度の状況を確認しておこう．

例えば通常，意欲的な労働者よりも便宜手段的態度の強い労働者の方が，職務満足度は高いといわれるが，こうした仮説は我々の場合にも妥当するのか否か？　あるいはまた満足度と不満足度は必ずしも同一次元上になく，例えば労働条件に関しては，不満足と没不満足上の次元で捉えられるべきといわれているが[24]，果して途上国でもそうなのかといった問題等々，先進国の経験から得られた仮説で我々もまた検証しておく必要があるものは少なくない．

2. 今その一部分だけにでも答えるべく，まず4群の判別から始めよう．第(7)式と(8)式の結果からも分るように，一応判別可能ではあるが，全体的にF

$$S_{\lambda_1} = 1.692 + 1.097\,\mathrm{IIJ} - 0.698\,\mathrm{IIK} + 0.726\,\mathrm{IIO} - 0.675\,\mathrm{IIS} + 0.036\,\mathrm{IIM} - 0.152\,\mathrm{IVE} \quad (\eta_1 = 0.433) \cdots\cdots (7)$$

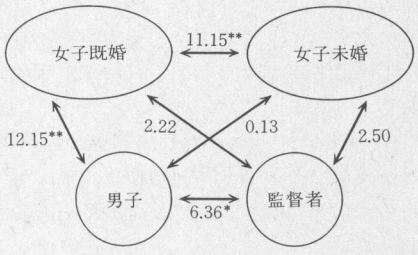
$$S_{\lambda_2} = -0.317 - 0.754\,\mathrm{IIJ} - 0.977\,\mathrm{IIK} - 0.737\,\mathrm{IIO} - 0.250\,\mathrm{IIS} - 0.050\,\mathrm{IIM} + 0.137\,\mathrm{IVE} \quad (\eta_2 = 0.403) \cdots\cdots (8)$$

$F = 4.08 > F_{0.01}(18,447)$　正分類率 46.1%

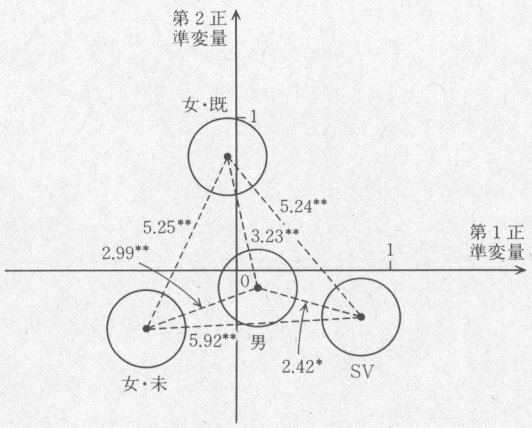
第7表　仕事の意味(IIIR)

選択者群＼選択肢	収入	人間関係	働くこと自体	合計
女子未婚	13	6	29	48
女子既婚	27	2	13	42
男子	13	6	28	47
監督者	14	2	14	30
合計	67	16	84	167

第10図　仕事の意味(IIIR)



第11図　職務満足度に関する判別分析



累積寄与率 0.90

値は小さく(第11図参照)，必ずしも男子労働者と女子労働者の満足水準に截然とした差異があるともいい難い．従ってもし男女間の便宜手段的態度に，それ程大きな差異はないと見做してよいのならば，これもまたそれに相応しており，職務環境の選好と満足度の関係に関する既存の仮説とは，一応斉合的な結果になっているといえよう．

むしろより大きな差異は，未婚女子労働者と既婚女子労働者の間にあり，後者の満足度の方が，前者のそれよりも低いことが，個別変数の検討より知られる．すなわちそれは主に労働時間(IIK)や休暇(IIO)などに対する反応の差に起因しており，その意味では，労働意欲の差の問題というよりは，既婚か未婚かという就業環境の厳しさの差の問題であるといえよう．従ってこの限りでは，既存の仮説は妥当しないともいえるが，我々の場合，諸要因を十分コントロールしたマッチング・データではないので，必ずしも正確な反例にはなっていないところもある．

また労働条件関連の問題は，不満足——没不満足の軸上に，労働意欲に関する問題は，満足——没満足軸上に位置しているという指摘は，我々の場合にも概ね妥当しているように思われる．

なお福利厚生施設の評価(IIM)についても触れておけば，大部分の労働者・監督者は概ね満足しているといってよいが，問題点としては，D工場の従業員が通勤に大きな不便を感じていること[25]，また女子労働者全体が医務室や便所の改善を強く望んでいることなどが知られる．言い換えれば，福利厚生といってもまだきわめて原初的な段階にあることを，我々は十分留意しておく必要があろう．

3. いま導入契機的質問IIAは別としても，個別の質問を仔細に検討する時，我々の調査対象は，全体的にかなり高い満足水準にあることが知られる[26]．そのことが持つ意味としては，少なくとも次の2点が指摘されよう．

まず第1に，女子労働者に関しては，一般に家族の支援や協力が強いほど，職務満足度も高いといわれているが，その意味では先にも指摘した如く，我々のサンプルは，家族の協力や支援によって市場に残存しえたもののみであるともいえ，満足度が高くても当然なのかもしれない．

第2には，インドのように著しく雇用機会が限られている国では，一度就業機会が与えられると以後多少の問題があっても，その地位を手放すことはまずありえず，通常職務(就業)は1つの資産と見做され，維持・珍重されるといってよい[27]．とりわけ有業率の低い女子の場合にはそうした意識が強く，それは当然職務満足度の水準にも影響を与えているはずである．つまり雇用ないし就業が常態化している(あるいは容易な)国とは異なり，そもそも就業していること自体が，社会の状況一般と比較する時，すでに1つの満足度を形成しているのである．従って換言すれば，大量の失業や不完全就業を抱える社会での職務満足に関する調査は，当然先進諸国でのそれとは異なる独自の視点が与えられなければならないと判断されるのである．

II—6　男女労働者のコミットメントに差はあるか？

1. 以上我々は，男女間の便宜手段的態度に差異はあるのか否かという問題を中心に，その背後意識を形成する家族指向性の強弱，あるいは便宜手段的態度との関連で，職務満足度の高低などを確認してきた．そこで次に，労働力の1つの質的側面を体化しているコミットメントの強さは，男女間で差異があるのか否かという中心的課題が，これまでの流れの中で問われなければならないであろう．

つまりすでにも定義した如く，コミットメントという概念には，労働者の労働意欲や持続意志，あるいは主体的・心理的適応力や帰属意識等々の諸要因が含まれているがため，それは便宜手段的態度とは表裏一体の関係にあり，従って両者の間には一定の斉合性が要求されてこざるをえないのである．

すなわちもし便宜手段的態度が強く，且つコミットメントもまた大きいということがあるなら，それ

は矛盾であり，概念上あるいは職務意識(被調査者の)上に何か問題があるのである．だが言い換えれば，もしそうしたことがなければ，コミットメントの大きさに関する計測は，便宜手段的態度の大小によっても補強されていると考えてよいのである．

なおこのコミットメントの概念の歴史は古く，当初は移動労働力の工場部門への定着というマクロ的関心から出発している．つまりマイヤース(Charles Myers)によって，50年代に再提起されたこの問題は，そこで主に使用された離職率と欠勤率という指標の解釈ならびに妥当性をめぐって，論争および代替的概念の提起を通じ展開されてきたといえよう[28]．しかしこの指標に関する限り，概ね決着はついているものと思われる．

すなわちそこで問題にされたコミットメントの概念は，いわゆる雇用ならびに工場制度に対するコミットメントであるといえよう．しかし上記の2指標をもって，工業労働力としての定着ならびに質を論ずることは，必ずしも適切ではないというのが，今日の通説である．それゆえ問題の関心は，むしろ産業心理学的視点をも取り入れた職務ならびに職場(工場組織)へのコミットメントという労働者個人レベルの労働意欲や帰属意識の領域へと移行しているといってよい[29]．そして今また我々の問題関心も，まさにそこにあるといえよう．

2. こうした背景を念頭におきつつ，以下判別分析の問題へ立ち帰ろう．

$$C_{\lambda_1} = 1.120 + 0.168\,\mathrm{II B} - 0.297\,\mathrm{II C} + 0.299\,\mathrm{III P} + 0.119\,\mathrm{III S} - 1.954\,\mathrm{III T} - 0.055\,\mathrm{IV B} \quad (\eta_1 = 0.492) \cdots\cdots (9)$$

$$C_{\lambda_2} = 0.908 - 0.865\,\mathrm{II B} - 0.212\,\mathrm{II C} + 0.043\,\mathrm{III P} + 0.430\,\mathrm{III S} - 0.513\,\mathrm{III T} - 0.746\,\mathrm{IV B} \quad (\eta_2 = 0.262) \cdots\cdots (10)$$

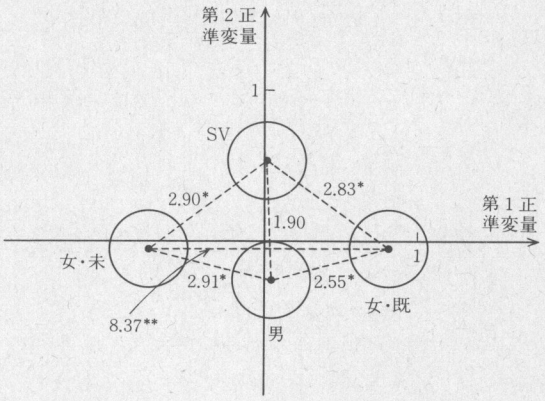
$F = 3.49 > F_{0.01}(18,447)$　正分類率 45.5%

累積寄与率 0.94

これら第(9)式と(10)式の結果からも分るように，4群全体の判別は，一応可能となっている．しかしこれまでの判別結果に比べると，明らかに F 値は下がっており，また正準相関係数や正分類率など他の指標からも，識別力は低下していることが知られる．

しかも最も大きなグループ間の較差は，男女間にではなく，既婚女子労働者と未婚女子労働者の間に存在することが，第12図によって示されている．とりわけそれは第1正準変量(横軸)に関して大きいがゆえ，第(9)式に基づき，最も判別力の高い変数IIIT の検討が必要となって来る．

第12図　コミットメントに関する判別分析



3. 質問IIIT は，欠勤率や遅刻・早退など労務規律に関する古典的コミットメントの指標を確認しようとするものであるが，十分予想されるように，女子の既婚者と未婚者の間には大きな差異が存在する(第8表・第13図参照)．これは，両工場での欠勤率等に関する集計データは得られなかったものの，労務管理担当者や技術者などからの聴き取り調査の結果とも斉合的であり，既婚者の多いD工場では，月3回以上の僅少な遅刻・早退も減俸扱いにするなどの対策が立てられていた．

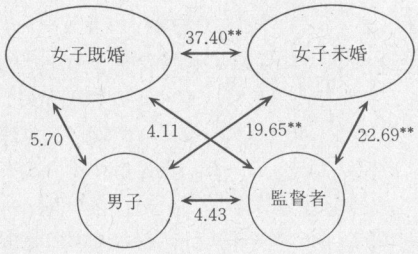
また変数IIIT は，男子労働者・監督者に関しても，既婚者と未婚者に再集計すると，より対照的な結果がえられるがゆえ，これはむしろ男女間のコミットメントの差異を測る変数というよりは，既婚者と未婚者間のそれを捉えていると考えられる．従っていま変数IIIT を除外し，改めて判別分析を試みた[30]．その結果が，第14図に与えられている．

ここからも明らかなように，各々男女グループおよび監督者グループの相互において，1%水準です

第8表　家族が原因で支障(IIIT)

選択肢 / 選択者群	しばしば	たまに	ほとんどなし	合計
女子未婚	0	0	48	48
女子既婚	4	20	18	42
男子	1	15	31	47
監督者	0	12	18	30
合計	5	47	115	167

第13図　家族が原因で支障(IIIT)



べて有意ではなく，また全体の F 値(=1.51)は，5%水準でも有意ではないことが知られる．つまり雇用(IIB)や職場(IIIP; IIIO)・職務(IIC, IIIS, IVB; IID, IIQ)に対するコミットメントは，全体的にみて男女間で差異はないと判断されるのである．

それゆえ，かくしてもし労働力の質が，先に定義されたような意味でのコミットメントという概念によって，ある程度捉えられているとするならば，今インドの工業女子労働力の質は，インドの経営者が主張するように，あるいはまた先進諸国でしばしば指摘されるように，男子労働力に比べ劣っているとは，必ずしもいえないことが明らかにされたといえるのである．そこで最後に，このような結論を得るに到った背景ないし労働者の属性の問題をも含め，もう一度全体的な観点から，コミットメントの問題を位置づけ，インドの工業女子労働力の特質をまとめておこう．

III　結論と属性からの含意

1. 以上我々は，我々自身の職務意識調査に基づき，女子労働力の質を，コミットメントという観点から検討してきた．すなわち調査票には，職務意識に関する様々な質問が含まれていたが，その中から労働意欲や職場への帰属意識，あるいは職務や組織(労務規律等をも含む)に対する忠誠心，さらには仕事への誇りといった問題に係わる質問をとりあげ，そうした問題に対する反応や意識の点で，男女(含む監督者)間に差異が存在するか否かを統計的に検証してきた．

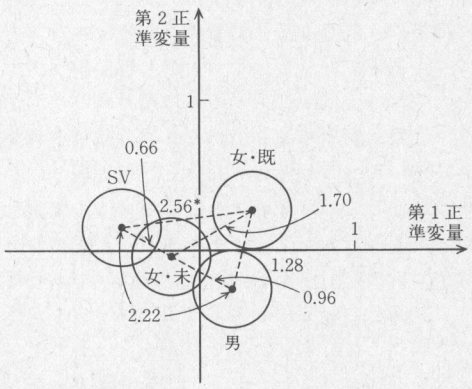
なぜならば，そこには労働者としての主体性や労働意欲，あるいは心理的な適応力や役割分担意識などが反映されていると考えられるからであり，またそれは労働力としての重要な質をも表わしていると想定されるがためでもある．同時にこうした特性は，職務意識の他の側面からも補完的に確認される必要があり，我々はそれをコミットメントの逆の態度，あるいはコミットメントを促している背後意識を負の面から捉えたともいうべき便宜手段的態度の測定に求めた．

その結果はいずれも，男女間には大きな差異は存在しないというものであった．つまり言い換えれば，こうした労働意欲や帰属意識あるいは職務内容優先主義など，職務意識面から捉えた労働力の質に関する限り，女子労働力は，男子労働力に比し，何ら劣っていないという結論が得られたことになるのである．

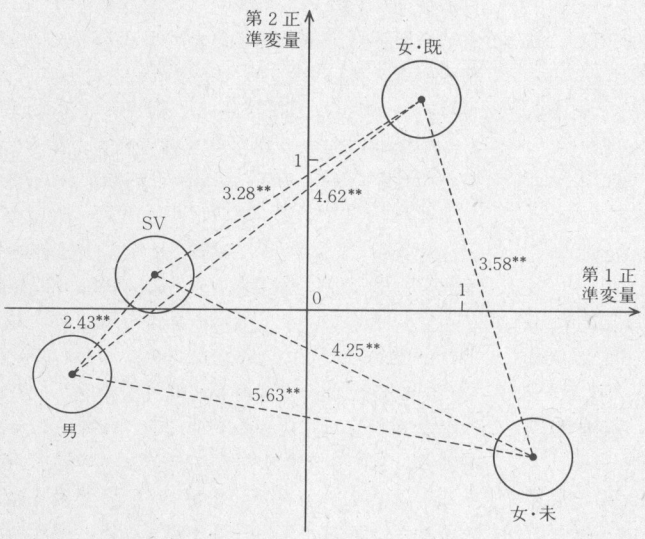
さらにまた我々は，それらの背後にある性差別意識や家族指向性あるいは職務満足度などの問題が，どのように係わっているのかについても検討した．その場合，やはり鍵となる質問項目をそれぞれグループ化し，各主題ごとに男女間の意識に差異があるか否かを統計的に検証した．従って各変数は相互に，それらのグループを越えて独立でない可能性もあり，且つまたそれぞれの問題が，男女間の意識差を構成するうえで，相互にどのような位置を占めているのか，必ずしも明確ではない点があったかもしれない．そこで最後に，先の結論は，各主題を全体的に同時に捉えても変わらないことを，一応念のために確認しておこう．

2. いま全変数32個を用いて判別分析を行った結果が，第15図に与えられている．ここからも分るように，4つのグループは全体として，有意に判別されうる($F=3.87>F_{0.01}(96,378)$，正分類率83.2%)．しかもこの図が示しているように，男(含む監督者層)女間には，より大きな意識差が存在するのである．

第14図　変数IIITを除外した時のコミットメント



第15図 全変数による総合的判別



だが他方で第15図の形状は，各グループの位置が，第2図と第5図(座標軸の符号は変換可)の形状によって大きく支配されていることをも，同時に示唆している．つまりそれは，判別関数の係数のうち，比較的判別力の高いものを拾うと，その6割が先の家族指向性と性差別意識の判別に用いた変数グループに所属していることによっても，十分論証されよう[31]．

すなわちコミットメントの問題を全体的に捉える時，狭義のコミットメントならびに便宜手段的態度(その関連で職務満足度も)に関しては，男女間に大きな差異はなく，結局両者の差をおし拡げているのは，家族指向性と性差別意識の問題に他ならないことが分る．あるいは逆に言えば，このように問題を全体的に捉えても，先に我々が得た結論は，何ら修正する必要がないことが知られるのである．

なお付言しておけば，女子の既婚者と未婚者の間にも，常に職務意識上の有意差があり，とくに後者は，労働意欲や職務内容に対する指向性が強く，前者に比べ，はるかにコミットメント(広義)の高い労働力となっていることは，改めて指摘するまでもない．このことは間接的に，職務が1つの資産として受けとめられているインドの(女子)労働市場の問題点を、逆に浮き彫りにしているともいえるのである．なぜならば，離職率の低さは，必ずしも生産意欲の高い労働者を創出するための十分条件としては機能していないことを，例証しているからに他ならない．

3. ところで以上のような判別分析からの結論は，視点を再び質問IVNの問題へ戻す時，如何なる含意を有しているのかを，簡単に確認しておこう．すなわち，我々の調査結果をマクロ的に捉え返す時，インドにおける女子労働力の雇用の停滞は，如何なる要因に因っていると考えられるのであろうか？

まず第1に，これまでの議論からも明らかなように，女子労働者の本来的能力や質が低いための忌避結果としての停滞であるとは，およそ考えることは出来ない．同様に，未婚女子労働者の強い就業意欲を念頭におく時，女性全体の労働市場への参入意欲が低いとは，やはり到底想定するわけにはゆかないのである．

他方，我々が分析対象に選定した工場の如く，女子労働者の意義や能力を積極的に評価している工場では，ほとんど大きな偏見や差別は存在しないといっても，決して過言ではないと思われる．確かにパボラも主張するように[32]，一部の経営者の間には，女子労働者に対する偏見や誤解が存在することも，否定し難い事実である．しかしそれとても，女子労働力を必要とする状況にさえなれば，ただちに雲散霧消し，改めて女子労働力の意義を認識してゆくものと思われる．つまり換言すれば，現在の状況は，経営者の偏見・差別による停滞というよりは，むしろそれだけ真に女子労働力を必要としていない状況にあるというべきであろう．

その意味では確かに，社会的障害の存在が女子の雇用を妨げているという仮説は，より大きな説得力を持つものと思われる．事実，家事や育児の負担は，女性の市場参入を逡巡させうるであろうし，その負担が実際に，既婚女子労働者のコミットメントをいくばくか弱めていることも，否定し難い事実である．しかしこれは，何もインドのみに限られたことではなく，またインドにおいて，とりわけ家事や育児の負担が重いというわけでもない．たとえ仮りにそうであったとしても，それならばより多くの未婚女子労働者が雇用されてよいはずであるし，家事や育児の負担の少ない中高年層の再参入があっても然るべきであり，その結果いわゆる労働力率のM字パターンが観察されてもよいはずである．だが現実が決してそうではない以上，やはり社会的障害の存在の

みをもって，雇用停滞の主因とみなすわけにはゆかないのである．

このように考えてくる時，我々は「主たる家計支持者優先説」に注目せざるをえない．すなわち大量の失業や不完全就業をかかえる社会にあっては，限られた雇用機会はまず主たる家計支持者(現在および将来の)すなわち男性に優先的に与えられるという仮説は[33]，様々な点で我々の調査結果とも斉合的である．とりわけ社会全般に存在する根強い家族指向性ないし伝統的な男女分業観は，こうした家計支持者優先説を背後から支えるものといってよい．また女子労働者の就業意欲が高く，質も低くないにも拘らず，有業率が著しく低いままに低迷ないし低落の傾向にあるのは，こうした仮説との斉合性を示していると解されよう．

4. なお我々の調査は，直接マクロ的趨勢を論証しようとするものではないがゆえ，以上のような含意を示唆するにとどめ，最後に近代製造工業部門に働く女子労働者の特質ともいうべき，その社会階層に簡単に言及しておこう．なぜならば，まさにそこにこそ，インドの女子労働力市場の特質が隠されていると同時に，我々の調査結果をも位置づける鍵が潜んでいるからに他ならない．

第1図にも示されている如く，両工場における女子労働者の家族総収入は，各自工場の男子労働者のそれよりもはるかに有意に高い．もとよりこれは，直接には家族内稼得者総数の多いことに起因している．しかし実は，それはごく表面的なことであり，問題はより深く男女労働者の教育水準に関連しているのである．

すなわち，いま我々の調査対象たる女子労働者の教育水準(質問IJ)は，インドの標準から見て著しく高いことが知られよう．まずD工場の場合，40名中10名が大学卒業者であり[34]，残り30名も高卒者が29名(中卒者1名)と，著しく高い．またG工場でも，50名中大卒者9名・高卒者26名(中卒者15名)と，やはりインドの標準(例えば女子の高校進学率は，約5%)から見れば，例外的な水準にあることが分る．一般に都市の近代製造工業部門の女子労働力は，高卒・中卒者が主体といわれているが，電子機器産業の場合，労働条件が比較的良いこともあり，さらに一層学歴水準が高くなっていると解されよう．

これに対し男子労働者の学歴は，D工場では，20名中大卒者1名・高卒者14名(中卒者5名)となっている．もっとも高卒者のうち半数は，卒業後さらに専門技術学校を終えているため，全体的な教育水準は，女子労働者のそれとほぼ同程度と考えてよいであろう．またG工場の男子労働者の場合，25名中大卒者は11名，高卒者は12名(中卒者2名)で，全体的な水準は，女子労働者のそれとほぼ等しいか，あるいは若干上と判断されよう．

ともかくもこのように，女子労働者の教育水準は著しく高く，男子労働者と比べても何ら遜色ないということが，工場内での差別意識の解消や仕事への誇り，あるいは高いコミットメントなどに大きく貢献していたことは，疑うべくもない．だがそのことはまた，男子労働者の家族総収入との関係でいえば，やや違った含意をも有していたのである．

すなわち，男女労働者の教育水準がほぼ同じということは，例えば既婚男子労働者の場合，その配偶者の教育水準は，通常夫の教育水準，つまり女子労働者グループのそれよりも，やや低いことを意味しているといってよい．しかしインド(都市部)では，すでにも指摘した如く，教育水準が低くなるに従い，有業率もまた低下するのである．それゆえ我々の既婚男子労働者サンプルの妻の有業率が，わずか6%にすぎなかったということは，彼らの伝統的分業意識が効いていただけでなく，この教育水準の問題もまた関係していたと思われる．

他方，未婚女子労働者の場合でも，女子に高等学校ないしはそれ以上の教育を受けさせることが出来るということは，それ自体ですでにその家庭がかなり裕福であることを証明しているとともに，家族の教育水準や有業者比率の高さをも示唆しているといえよう(既婚者の場合も，その配偶者の学歴と家庭環境を想定すれば，状況は同じ)．

つまりこうした諸要因の複合的結果として，女子労働者の家族総収入や稼得者総数が，男子労働者のそれに比して，有意に高く(家族規模——男子で若干小——も調整のうえ)現われているのである．だがこうした教育の機会やその結果としての就業機会は，原則的にすべての女子労働者に，社会的に公平に開かれているのであろうか？

今その点を確認すべく，我々は被面接者の名前から，可能な限りカースト(Jāti)を識別することを試みた[35]．その結果，G工場の女子の場合，50名中識別可能なのは28名で，うち16名がブラーフマン(Brāhman)である．残り12名も，大部分がカーヤスタ(Kāyastha)やカトリー(Khatrī)，バニヤ

(Baniyā)など，比較的富裕なカーストに所属している．

同じくD工場の女子(既婚者の場合は，同族結婚を想定)についても，40名中38名が識別可能であり，うち11名がブラーフマンである．それ以外の大部分(21名)はカトリーであり，従ってほとんどが，やはり上層・富裕層に属するといってもよいであろう．また男子労働者のカーストと比較する時，明らかに女子労働者のそれの方が上位にあると判断されるのは，きわめて特徴的にしてかつ重要なことと思われる．

5. このように近代製造工業部門の女子労働者は，比較的恵まれた社会階層からの出身者が多く，それゆえ教育水準も高く，またその必然的結果として，より大きな就業機会と収入機会を手に入れうる現実が支配しているといえよう．しかも一度得られた就業機会は，容易に手放されることがないため，そうした社会的資産は，個人的に再生産・継承される結果ともなっている．つまり言い換えれば，比較的高い教育水準と恵まれた収入機会は，かなり限られた階層の女子労働者とその家族の間で循環し，固定化されつつある傾向が見られるといってもよいであろう．

しかし他方で，再び労働力の質の問題に論点を移す時，確かに女子労働力の質は，男子労働力に比べ何ら遜色はないとはいうものの，既婚女子よりも未婚女子労働者の方が，労働意欲が高く且つコミットメントも高いことは，すでに指摘したとおりである．従って社会全体の観点からすれば，未婚者比率の高い方が望しく，それには一部特定の人々の間のみで就業機会が専有されるのではなく，より多くの未婚女子労働者一般に，その機会は競合的に開放され，彼女らの能力がより積極的に活用されることが望しいと判断される．

すなわち戦前期日本のように，たとえ離職率は高くなっても，女子労働者全体の観点からいえば，相互にその生涯期間の適当な一時期(例えば未婚期)を就業分担(Intertemporal Work Sharing)する形で，より広汎な採用を通じ，その意義が再認識され雇用量もまた拡大することが，経営者および女子労働者の双方にとっても好しいと考えられる．しかしそうした離職率の高い形で，未婚女子労働力を効率的に活用しうるか否かは，経営者側の秀れた労務管理能力にも，大きく依存しているのである．いずれにせよ，まずは未婚女子労働者のより積極的な活用から始められるべきであろう．

(一橋大学経済研究所)

注

1) もとよりこうした労働者に関する問題点は，季節労働者の場合においてすら，労働力それ自体だけの問題ではなく，経営者側にも大きな責任があることが指摘されなければならない．詳しくは，大野昭彦・清川雪彦「インドにおける工場労働者の定着をめぐって(I)(II)」『アジア経済』第31巻第3号・第4号(1990年3月・4月)などを参照のこと．

2) 例えば，その賃金政策や技能訓練システムなどについては，拙稿「製糸業における広義の熟練労働力育成と労務管理の意義」『経済研究』第40巻第4号(1989年10月)やその脚注文献などを参照されたい．

3) 例えばPushpa Sundar, "Characteristics of Female Employment," *Economic and Political Weekly*, Vol. 16, No. 19(May 9, 1981)などを参照のこと．

4) 女子労働力関連の概念や定義は，センサスやNSSでも年度により多少異なるため，厳格な異時点比較には注意が必要である．またセンサスとNSSの間でも定義に若干の相違があるため，とりわけ絶対水準の数値には，両者の間でかなりの開きがある．詳しくは，*Economic and Political Weekly*, Vol. 24, No. 17(Apr. 29, 1989)の女子労働力問題特集号所収のNirmala Banerjee, "Trends in Women's Employment, 1971-81"論文やJeemol Unni, "Changes in Women's Employment in Rural Areas, 1961-83"論文などを参照のこと．しかしここでは，一応81年センサスの数字を中心に話をすすめる．

5) 組織・非組織部門あるいは登録部門(工場部門)や小規模工業などの概念については，例えばV. N. Balasubramanyan, *The Economy of India*, London: George Weidenfeld & Nicolson Ltd., 1984(古賀正則監訳『インド経済概論』東京大学出版会 1988年)などを参照のこと．

6) 例えば，経営者のこうした見解は，T. S. Papolaの面接調査でも確認されている．T. S. Papola, "Women Workers in the Formal Sector of Lucknow, India," in *Sex Inequalities in Urban Employment in the Third World*, ed. Richard Anker and Catherine Hein (Basingstoke: Macmillan, 1986).

7) インドだけについても，Suchitra Anant, S. V. Ramani Rao, and Kabita Kapoor(comps.), *Women of Work in India*(New Delhi: Sage Publications, 1986)やS. N. Sahai(comp.), *Women in Changing Society* (Delhi: Mittal Publications, 1985)など，何冊かの文献目録集からも分るように，数多くの研究が存在する．

8) Judith Buber Agassi, *Comparing the Work Attitudes of Women and Men*(Lexington, Ma.: Lexington Books, 1982). この本には，関連文献の詳しい注釈付き目録が添付されている．またJudith Buber Agassi, *Women on the Job*(Lexington, Ma.: Lexington Books, 1979)も，女子のみに関する同一調査の国際比較ゆえ，参照される必要があろう．なおインドにお

ける職務意識一般に関する主な調査・研究は，India, Ministry of Labour, Labour Bureau, *Fourth Digest of Indian Labour Research : 1973—84* (Chandigarh : Government Press, 1987) や Shri Ram Center for Industrial Relations & Human Resources 刊行の *Indian Journal of Industrial Relations* 誌に見い出される．また文献目録としては，N. R. Sheth and P. J. Patel, *Industrial Sociology in India* (Jaipur : Rawat Publications, 1979) などがある．

9) 調査の準備過程や実施過程についての詳細な記録は，拙稿「途上国における工場調査と非標本誤差の管理——(I)インドの事例から——」『アジア経済』(掲載予定，巻号未定) を参照されたい．

10) この非標本誤差の可能性についても，前掲「途上国における工場調査」を参照のこと．

11) ただしG工場の女子には相当数の見習工が含まれていたので，正規女子労働者の抽出率は約2分の1とした．従ってこの点では，D工場の場合の抽出率と概ね等しい．なお標本総数は，分析に際して最終的なグループ化を行った場合，いずれのグループも40名以上となる条件を満たす範囲で最小な数を当初想定していたが，現地入り後諸般の事情により，最初の設計よりも若干小さい標本規模となった．

12) Papola 前掲論文，Table 4-14(p. 195)．なお我々は，調査時点ではこの論文は未見であったため，直接対応・補足するような質問は，ほとんど組み込まれていない．

13) 各質問選択肢への回答は，判別分析に際して得点化されている．ただしIIIMに関しては，ヒンディー語への訳出に当ってミスがあったため，家庭生活とそれ以外という2肢選択の形へ変形処理されている．またG工場では，労働組合や出来高給などに関する一部の質問を自粛して欲しい旨の要望があり，不完全回答項目となっている．詳しくは，拙稿「途上国における工場調査」を参照のこと．

14) 計算は，当研究所の統計室により，パッケージ・プログラム BMDP を用いて行われた．もとより F 値や正分類率は，全式に関するものである．

15) この分割表には，期待頻度がきわめて小さくなるセルが含まれているが，その統合などの処理に関しては，意見の分れるところでもあり，そのまま計算されている．B. S. Everitt, *The Analysis of Contingency Tables* (London : Chapman and Hall, 1977), p. 40 など．

16) 伝統的な分業観との葛藤に関する調査としては，生産労働者の比重は小さいが，Kala Rani, *Role Conflict in Working Women* (New Delhi : Chetana Publications, 1976) などがある．また農村における女性の典型的な日常生活(家事と仕事)は，Ursula Sharma, *Women, Work and Property in North-west India* (London : Tavistock Publications, 1980) などから窺うことが出来る．

17) 例えば，「女性が職を持つことの是非」に調査の焦点をあてた S. N. Ranade and P. Ramachandran, *Women and Employment* (Bombay : Tata Institute of Social Sciences, 1970) などの結果とも，比較されたい．

18) インド社会において女性が置かれている状況全般については，Government of India, Ministry of Education & Social Welfare, *Towards Equality* (New Delhi : Department of Social Welfare, GOI, 1974) などを参照のこと．

19) Shatrughan Singh, *Industrialization and Attitude Change* (Bhagalpur : Bharat Book Depot, No date) のような A. Inkeles & D. H. Smith 的近代化意識アプローチでは，男女平等意識の問題は十分にとりあげられていないが，我々の経験では，この点に関して「工場は近代化のための学校」かもしれないと判断される．

20) ただし既婚女子労働者の一部(27%)は，この問題に対する労働組合の取り組みが不十分であると感じている(IVT)が，そのことは，こうした立法措置が必ずしも十分厳格に施行されていないことを示唆しているのである．

21) アガシの前掲書 *Women on the Job* の序章および第4章，また *Comparing the Work Attitudes* の第5章および第6章を参照のこと．なお彼女の調査結果では，やはり女性の便宜手段的態度は，男性のそれよりも強く現われている．

22) 事実，IIIQ を除外して判別分析をやり直せば，全体の F 値は 2.59 となり，各グループ間の F 値も 1.21～3.79 の間に在り，著しく相互の距離が縮小する．

23) 一般論として女子の労働力率ないし市場への参入動機を考えるに際しては，主たる所得稼得者の給与水準や家族サイクル，あるいは女子の就業に対する社会意識などがきわめて重要であることは，改めて論を俟つまでもない．例えば P. Sundar の前掲論文や Victor S. D'Souza, "Family Status and Female Work Participation," in *Women in Contemporary India*, ed. Alfred de Souza (Delhi : Manohar, 1975) などを参照のこと．

24) より詳しくは Agassi の前掲書 *Women on the Job* の第3章や F. Herzberg, *Work and the Nature of Man* (New York : World, 1966) (邦訳『仕事と人間性』東洋経済新報社，1969) などを参照されたい．

25) G工場の女子労働者は，2交代制で送迎バスのサービスがある．D工場には社員食堂(有料)があるが，G工場にはない．しかし食堂に対する要望が一般に強くないのは，日本的な社員食堂の発想がないからかと思われる．

26) インドにおける職務満足の調査としては，A. K. Srivastava, *Job Motivation* (New Delhi : Deep & Deep Publications, 1984) をはじめ，*Indian Journal of Industrial Relations* 誌上に多くの事例研究が見い出される．また Sheth and Patel の前掲文献目録なども参照のこと．

27) Richard D. Lambert, *Workers, Factories, and Social Change in India* (Princeton : Princeton U. P., 1963) の第3章では，仕事(就業)に対する労働者の所有権意識(Property rights in a job)発生の社会的背景が議論されている．以後多くの調査で，同様な意識の存在が指摘されている．ここではその意識を，やや広義に解している．

28) 問題点の簡潔な整理としては，例えば Lambert 前掲書の序章や N. R. Sheth, *The Social Framework of an Indian Factory* (Manchester : Manchester U. P., 1968) の第9章などを参照のこと．またインド以外の一

般論としては，ムーア(Wilbert E. Moore)やフェルトマン(Arnold S. Feldman)をはじめ，産業社会学の分野で多くの著作がある．むしろ経営者側に問題を認める我々の立場は，モリス(Morris D. Morris)に近い．大野・清川，前掲論文を参照．

29) インドに関するこの分野の研究としては，Om Prakash Gupta, *Commitment to Work of Industrial Workers* (New Delhi : Concept Publishing, 1982)や Indrani Mukerjee, *Industrial Workers in a Developing Society* (Delhi : Mittal Publications, 1985)などのほか，その参考文献も参照のこと．前記 *Indian Journal of Industrial Relations* 誌上にも，多く散見される．

30) 判別関数は，以下のようになる．

$C_{\lambda_1} = -0.693+0.821\,\mathrm{II B}-0.232\,\mathrm{II C}+0.311\,\mathrm{III P}$
$-0.558\,\mathrm{III S}+0.482\,\mathrm{IV B}$ $(\eta_1 = 0.297)$ …(9′)

$C_{\lambda_2} = -0.121-0.236\,\mathrm{II B}-0.942\,\mathrm{II C}+0.595\,\mathrm{III P}$
$-0.474\,\mathrm{III S}-1.086\,\mathrm{IV B}$ $(\eta_2 = 0.196)$ …(10′)

$F = 1.51 < F_{0.01}(15,439)$ 正分類率 35.9%
累積寄与率 0.95

31) 判別関数は，変数の数が多すぎるので，掲載を省略した．なお変数追加型の段階別判別関数を求めても，その結果は概ね同じになる．

32) パポラは，家計支持者優先説にも正しく言及しているが，力点は性差別説にあると思われる．パポラ前掲論文，参照．

33) これは同時に，女性でも寡婦や離婚者など家計支持者の場合には，優先されることを意味している．事実，綿紡績業の女子労働力などでは，伝統的に著しく寡婦や離婚者の比率が高い．また女子労働力率にM字パターンが生じないことも，斉合的である．

34) Higher Secondary School(第11～12学年次)は，州や時代によっては，Junior College ないし Intermediate College として分類されることもあるが，ここでは高等学校として扱った．なお大卒者は原則として，識別可能な限り B. A.(B. S.)保持者に限定してある．

35) この作業には，来日中であった Brij Tankha および Bishwanath Goldar 両教授から助言を得た．記して謝意を表したい．

付　録

面接者名 _____
面接の日時_____

《インドの女子労働力に関する意識調査》

この調査は，純粋に学問的な目的のみに基づくものです．従って個人の秘密は固く守られますし，また他の目的に利用されることはありませんので，思っている通りのことを答えてください．なお答えたくないことは，答えなくてもかまいません．

I　被面接者に関する基礎情報

(被面接者名：_____　性：1. 男　2. 女)

まず質問に入る前に，あなた自身に関するいくつかのことを，教えて下さい．

A. この工場で，何年間働いていますか？
　1. ____年間　(いつから働いていますか？
　i. ____年から)

B. この工場へ来る前に，他で働いていたことがありますか？
　1. ない　2. ある(その会社名　i. ____
　ii. ____年間)

C. この工場では，どんな仕事に就いていますか？
　1. ____部　2. ____科　3. 職名____

D. どこに住んでいますか？
　地名 1. ____
　住宅の種類 2.(i. 自宅　ii. 社宅　iii. 間借り
　iv. 寮)

E. どうやって工場へ来ますか？
　1. 歩いて　2. 自転車で　3. バスで　4. その他____

F. 住んでいるところから工場まで，どのくらい時間がかかりますか？
　1.　30 分以内　2.　30 分～1 時間
　3.　1 時間～2 時間　4.　2 時間以上

G. どこで生まれ(育ち)ましたか？
　県名 1. ____(i. 村　ii. 街)　父親の職業
　2. ____

H. 現在何才ですか？
　1. ____歳(何年に生まれましたか？
　i. ____年)

I. 信仰する宗教はなんですか？
　1. ヒンズー教　2. イスラム教　3. 仏教
　4. キリスト教　5. その他____

J. どこまで教育をうけましたか？
　1. 小学校　2. 中学校　3. 高等学校　4. 大学
　5. 大学院　6. 専門技術学校　7. 全くなし
　(i. 卒業　ii. 中退)

K. 現在の雇用条件は？
　1. 正規雇用　2. 臨時雇用(i. 年____か月)
　3. パートタイム(i. 週____時間)

L. 毎月の給料はいくらですか(すべての手当などを含めて)？
　1. 月____ルピー

M. 健康状態はどうですか？
　1. よい　2. あまり良くない(i. 病名____)

N. 過去 2 か月に，欠勤や遅刻・早退(生理休暇，有給休暇も含む)がありましたか？
　1. 11 月：欠勤____日　遅刻____回
　　早退____回
　2. 12 月：欠勤____日　遅刻____回
　　早退____回

O. 結婚していますか？
　1. 未婚　2. 既婚　3. 離婚　4. 死別

P. 子供は何人ありますか？
　1.　0 人　2.　1 人　3.　2 人　4.　3 人
　5.　4 人　6.　5 人以上
　(その年齢は？　i. __歳　ii. __歳　iii. __歳
　iv. __歳)

Q. 一緒に住んでいる家族は何人ですか？
　1. ____人

R. そのうち何人が働いていますか？
　1. ____人(誰と誰ですか？　i. ____
　ii. ____)

S. また主たる所得稼得者は，誰ですか？
　1. わたし　2. 配偶者　3. 父親　4. 兄弟
　5. その他

T. 家族全体の総収入は 1 月いくらになりますか？
　1. 月____ルピー

これからゆっくり質問を1度，回答を2度読み上げますので，その回答群のなかから，自分の気持ちに最もぴったりした答を，1つだけ選んで下さい．

II 職務満足について

A. あなたは現在の仕事に満足していますか？
1. 非常に満足している 2. 概ね満足である 3. 満足・不満どちらともいえない 4. やや不満である 5. 大きな不満がある

B. あなたは，この工場で停年まで働くつもりがありますか？
1. 停年まで働く 2. 当分の間はここで働く 3. どうするかまだ決めていない 4. もっと自分に適切な工場があれば変わりたい

C. もし今のあなたの仕事と同じ仕事が，あなたの息子や娘にも提供されうるとしたら，あなたはどう考えますか？
1. 是非息子や娘にも就職させたい 2. 彼らが自分の意志で決めるのがよい 3. 彼らには，自分の仕事よりもっと良い仕事について欲しい

D. もしあなたが，現在の職場に誇りを持っているとすれば，それはこの会社に所属していることに対してですか，それともあなたの職務に対してですか？
1. 会社に対して 2. 職務に対して 3. どちらにも誇りを持っていない

E. もしあなたに昇進(ただし昇給はなし)か昇給(昇進なし)のどちらか1つが許されるとしたら，どちらを選びますか？
1. 昇進 2. 昇給 3. どちらでもよい

F. あなたは職場の友人・同僚たちとの人間関係がうまくいっていると思いますか？
1. うまくいっている 2. あまりうまくいっていない 3. 悪くも良くもない

G. あなたにとって賃金や労働時間などの労働条件と，職場の人間関係とどちらがより重要ですか？
1. 労働条件 2. 人間関係 3. どちらともいえない

H. [女性のみ]あなたは気兼ねなく病気休暇(有給)として生理休暇がとれますか？
1. 気兼ねなくとれる 2. 他の人に遠慮してあまりとらない 3. 有給休暇としてはとれない 4. 実際には有給休暇ではとりにくい 5. 自己都合の休暇としてとっている

I. あなたにとって，“よい仕事”とは，次のどれを意味しますか？
1. 賃金が高いこと 2. 働きがい(仕事に価値)があること 3. 職場の人間関係がよいこと 4. 長く働けること 5. 仕事が楽なこと

J. あなたは，現在のあなたの賃金をどう思いますか？
1. もう少し高くてもよいはずだ 2. ちょうど適切だ 3. 十分すぎる

K. あなたは，現在の労働時間についてどう思いますか？
1. 少し賃金が減っても，もう少し短い方がよい 2. ちょうど適当である 3. もっと長くても，より多くの収入がある方がよい

L. あなたは，現在の職場の安全性についてどう思いますか？
1. 時々危険を感じる 2. 大変良好である 3. 問題ない

M. あなたは，職場の福利厚生施設についてどう思いますか？
1. 大変よい 2. 概ね満足である 3. 貧弱である ⇒ さらに何の充実が望まれますか？(i. 便所 ii. 水呑み場 iii. 食堂 iv. 娯楽室 v. 送迎バス vi. 売店 vii. 医務室 viii. その他＿＿)

N. あなたは，ボーナスや物価手当などについてどう思いますか？
1. 十分である 2. 十分ではないが悪くもない 3. 不十分である

O. 休日や有給休暇について，どう思いますか？
1. 十分である 2. 多くもないが少なくもない 3. 不足である

P. あなたの仕事は責任が重いですか？
1. 責任は重い 2. あまり責任はない 3. どちらともいえない

Q. あなたの仕事には，熟練や経験が必要ですか？
1. 大いに必要である 2. 少し必要である 3. ほとんど必要ない

R. あなたは今の仕事に，何を最も希望しますか？
1. より大きな責任を与えて欲しい 2.

OJT・技術教育を施して欲しい　3. とくに何もない

S. あなたは現在の仕事をどう感じていますか？
1. 単調である　2. 退屈である　3. くり返しが多い　4. 面白い　5. やりがいがある　6. 肉体的につらい

T. 賃金には時間給と出来高給がありますが，あなたはどちらを希望しますか？
1. 仕事の速い遅いに左右されない時間給が良い　2. 仕事が少しきつくなっても賃金が増える出来高給が良い

U. もしあなたに転職する機会があるとすれば，どんな仕事を選びますか？
1. もっと賃金の高い仕事　2. もっと技能が生かせる仕事　3. もっと楽な仕事　4. もっと挑戦的で面白い仕事

III　仕事の意義と家族志向性

A. あなたは，現在の仕事をどうやって見つけましたか？
1. 友人の紹介で　2. 親・兄弟・親類の紹介で　3. 会社の募集で

B. [女性のみ]あなたが，この工場に(あるいは初めて)就職しようとした時，家族から反対がありましたか？
1. いいえ　2. はい(それは誰からですか？ i. 夫　ii. 夫の親　iii. 自分の親　iv. 子供　v. 夫の兄弟から)

C. [女性のみ]あなたの家で，主たる家事の担当者は誰ですか？
1. わたし　2. わたしの母親　3. 夫の母親　4. わたしの娘　5. 夫の姉妹　6. わたしの姉妹　7. 雇人

D. [女性のみ]あなたは，毎日(勤務のある日)平均何時間くらい家事労働をしますか？
1. 1時間以下　2. 1〜3時間　3. 3〜5時間　4. 5時間以上

E. [既婚女性のみ]あなたの夫は，家事や子供の世話に協力的ですか？
1. 協力的でない　2. 少し協力的である　3. 非常に協力的である

F. [既婚女性のみ]しかしあなたは，夫にもっと家事を手伝って欲しいと思いますか？
1. 家事にもっと時間をさいて欲しい　2. 現在の通りで良い　3. もっと少なくてもよい

G. 妻が働いている場合，その夫は家事を十分に分担すべきであるとあなたは考えますか？
1. 全くその通りである　2. その方が好ましい　3. どちらともいえない　4. 必ずしもその必要はない

H. もし経済的な必要性がないならば，女性は一般に働きに出ず家庭にとどまるべきであると，あなたは思いますか？
1. その通りである　2. 可能ならば，家事に専念した方がよい　3. どちらともいえない　4. 事情が許せば働きに出た方がよい　5. 経済的必要性がなくとも働きに出るべきである

I. 小さい子供を持つ母親は，家庭にとどまるべきだと思いますか？
1. 家庭で育児に専念すべきだ　2. 経済的事情があれば働きに出るのもやむをえない　3. 育児には関係なく働くべきだ

J. [既婚男性のみ]あなたの妻は働いていますか？
1. はい　2. いいえ

K. [既婚男性のみ]あなたは，妻が外に働きにでるよりも，家にいて家事に専念して欲しいと思いますか？
1. はい　2. 事情が許せば家事に専念して欲しい　3. 働きに出て稼いで欲しい

L. [既婚男性のみ]あなたの妻は，もっと家事に時間をさくべきだと思いますか？
1. はい　2. 現状でよい　3. いいえ

M. あなたにとって家庭と仕事のどちらがより重要ですか？
1. 家庭生活　2. 仕事と職場　3. どちらともいえない

N. [女性のみ]あなたが仕事をもつ主な理由は何ですか？
1. 家計の収入を補助するため　2. わたし自身が自由に使えるお金をうるため　3. 家にいたくないため　4. 仕事が楽しいから　5. 職場の人間関係が欲しいから　6. 自分の生活費をうるため

O. [女性のみ]今後もしあなたの家族に十分な収入が他から入るようになったならば，あなたはいまの仕事をやめますか？
1. やめる　2. やめない　3. どちらともいえない　4. 他の仕事に変わりたい

P. もし今のあなたの仕事と全く同じ仕事で，もっと高い賃金を払おうという工場が現われたら，あなたは今の職場を変わりますか？
1. 変わる 2. わからない 3. 変わらない (その理由は？ i.____)

Q. あなたは超勤で追加の収入があるのと，予定の時間に帰宅できるのと，どちらを希望しますか？
1. 超勤を希望する 2. どちらともいえない 3. 追加収入はなくとも決まった時間に帰宅したい

R. あなたの仕事は，どのような意味であなたにとって重要ですか？
1. 収入が得られる 2. 人間関係がある 3. 働くことが楽しい

S. 今あなたの家族に病人が出たとします．その時あなたはどうしますか？
1. 仕事を休んで病院につれてゆく 2. 自分は職場へ出て，家族に病院へつれてゆかせる 3. 病気の状態をみないと何ともいえない

T. 家族の病気や事故が原因で仕事にさしつかえること(欠勤や遅刻)がありますか？
1. しばしばある 2. たまにある 3. ほとんどない

IV 女子労働力の特性に対する見方

A. あなたは，女性も労働者として男性と全く同等な能力を有すると考えますか？
1. 男性の生産性の方が高い 2. 全く同等である 3. 女性の方が秀れている

B. あなたの現在の仕事は，男性がやっても女性がやっても同じ生産性があげられると思いますか？
1. 男性の方が適していると思う 2. 女性の方が適していると思う 3. 男性でも女性でも同じと思う

C. 女性は管理者や監督・職長に適していないという見解がありますが，あなたはどう思いますか？
1. その通りで女性は，適していない(なぜ？ i.____) 2. 女性にも十分管理者としての能力はあると思う 3. ケース・バイ・ケースで，どちらともいえない

D. あなたは，あなたの直接の上司に，男性と女性のどちらを希望しますか？
1. 男性の上司 2. 女性の上司 3. 男性でも女性でもよい

E. あなたは職場の直接の上司との人間関係・信頼関係は，うまくいっていますか？
1. うまくいっている 2. あまりうまくいっていない 3. 特に良くも悪くもない

F. 職長や監督者などの経営管理者の資質として，次のどれが最も重要だと，あなたは考えますか？
1. 教育水準 2. 熟練経験 3. 人間的魅力

G. 男性の経営管理者が，女性の労働者の上司である場合，一般に女性に対して差別があると思いますか？
1. 差別がある 2. 差別はない 3. 一般論としてはどちらともいえない

H. あなたは，政府の女子労働者に関する保護立法(例えば母性保護法や雇用均等法など)について，どう思いますか？
1. 保護が足りない 2. 最小限必要な保護はなされている 3. 十分すぎ保護過剰である

I. 女性が工場で働く場合，女性には特別の保護(例えば労働時間の制限や有給の生理休暇など)が必要だと思いますか？
1. 当然必要である 2. その必要はない 3. どちらともいえない

J. あなたは，何故現在の仕事を続けていますか？
1. 賃金が良いから 2. 家から近くて便利だから 3. 仕事が面白いから 4. 他に仕事がないから 5. パートタイムだから

K. もし男性と女性が，同じ職場で全く同じ仕事をしているならば，同じ賃金が支払われるべきだと思いますか？
1. 当然同じであるべきだ 2. 必ずしも同じでなくてもよい

L. しかし，同じ職場で同じ仕事をしていても，一般に男性の賃金の方が高いことが多いが，それは女性に対する差別だと思いますか？
1. 差別だと思う 2. 男性の方が生産性が高いのでやむをえないと思う 3. 男性は家計の主たる所得稼得者なのでやむをえないと思う

M. 女性は家事労働に適しているので，外に働きに出ず家事に専念すべきだという意見があり

ますが，あなたはどう思いますか？

1. いや，女性も積極的に働きにでるべきだ
2. 事情が許すならば家事に専念すべきだ
3. 人によって異なるのでその人が最適なようにすればよい

N. 近年，インド全体で女性の労働者はほとんど増えていませんが，どうしてだと思いますか？

1. 経営者の女性に対する差別のため　2. 失業が多くどうしても男性優先となるため　3. 女性があまり外に働きに出たがらないため　4. 男性のほうが，労働者として適しているため　5. 女性に対する色々な社会的障害があるため

O. あなたが職場で最も義憤を感じる時は，どんな時ですか？

1. 女性に対する差別がある時　2. 会社側が約束や規則を守らない時　3. 上司や同僚が不当な要求をする時

P. あなたは，男性に適した仕事や，女性に向いた仕事というものがあると思いますか？

1. あると思う（例えば？　i.＿＿）　2. ないと思う，どんな仕事でも男性も女性も原則的に同じように出来ると思う

Q. 同じ職場で，男性と女性が全く同じ仕事をすることを，あなたはどう思いますか？

1. 男性と女性は分業して，別の仕事をした方がよい　2. 男性であろうと女性であろうと，誰かがその仕事をすればよい

R. 女性でも十分な技術教育を受ければ，良き技術者になれると思いますか？

1. 良い技術者になれる　2. 女性は技術者には適していない　3. 人によるのでどちらともいえない

S. もし女性が抜擢され，あなたの上司になったとしたら，あなたはどう思いますか？

1. 女性の上司の下では働きたくない　2. 上司が女性でも別にかまわない　3. できれば女性の上司でないほうがよいが仕方がない

T. 労働組合は，女子労働者の権利保護に熱心だと思いますか？

1. 熱心である　2. 熱心でない　3. 最小限のことはしていると思う

U. あなたが，職場で困った問題がおきた時，誰に相談しますか？

1. 上司　2. 労働組合　3. 同僚　4. 家族

The Economic Studies Quarterly　Vol.43 No.4　（発売中）
季刊理論経済学

Conference on Productivity and International Competitiveness: Part 1
Introduction ……Masahiro Kuroda
Productivity and International Competitiveness: A General Comment
……Dale W. Jorgerson
International and Intertemporal Comparison of Productive Efficiency: An Application of the Meta-Production Function Approach to the Group-of-Five (G-5) Countries
……Michael J. Boskin and Lawrence J. Lau
Productivity and International Competitiveness in Japan and United States, 1960-1985
……Dale W. Jorgenson and Masahiro Kuroda
Explaining Japan and U. S. TEP Difference
……Shinichiro Nakamura
Productivity in China's Economic Growth
……Li Jingwen et al.
Japan's Challenge to Canadian Manufacturing Industries: Productivity Growth and Levels
……Michael Denny, Melvyn Fuss, Leonard Waverman, Jeffrey Bernstein and Shinichiro Nakamura

B5判・96頁・定価1400円　**理論・計量経済学会編集／東洋経済新報社発売**